

ABSTRAK

HANAFI,150211100001. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan) Bimbingan Bapak Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.si dan Bapak Prasetyo Nugroho, S. Pi, MM.

Penelitian ini membahas tentang permasalahan yang ada di salah satu perusahaan yaitu PT. PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan. Permasalahan yang ada di perusahaan ini adalah adanya ketidak sesuaian dalam system pemberian promosi jabatan kepada karyawan sehingga memicu protes dari beberapa karyawan yang kurang setuju dengan sistem pemberian promosi yang di berikan perusahaan dan pemberian kompensasi yang masih terbilang kurang sesuai dengan pekerjaan karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ada 4 variabel, promosi jabatan, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur, dengan jumlah responden 111. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh promosi jabatan, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis, di dapat bahwa promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan. 1) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.700 > t_{tabel} 1.658 dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.422 > t_{tabel} 1.658 dan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0.05$. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.847 > t_{tabel} 1.658 dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. 4) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 5.493 > t_{tabel} 1.658 dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. 5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 10.047 > t_{tabel} 1.658 dan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. sedangkan, pengaruh mediasi Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.022 dan nilai t_{hitung} sebesar 18.640 > t_{tabel} 1.658 serta taraf signifikan 0.05. pengaruh mediasi Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.051 dan nilai t_{hitung} sebesar 3.172 > t_{tabel} 1.658 serta taraf signifikan 0.05.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAC

HANAFI, 150211100001. The influence of Advancement and compensastion toward the employee performance through working gratification as intervening variabel the study in PT. PLN (as share) Pamekasan Regency. Under the guidance of Mr. Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.si and Mr. Prasetyo Nugroho, S. Pi, MM.

This research tells about problems eteist in PT. PLN (a share) Pamekasan Regency. The problem in this company is the eteistence of unappropriate advancement system to te employee that cause a protest of some employee that disagree wit the advancement system given by the company and the low compensation that does not fit with the working quality of the employee which affect their performance. In this research, there are 4 variable, advancement, employee performance and working satisfaction as the mediation variable. This research uses quantitative approach with analysis line, with 111 resondence. It aims to study about the influence of advancement, compensation toward employee performance thraigh the workin satisfaction as intervening variable. Based on the analysis, the advancement and compensation affect directly and indirectly toward employee performance through the working ability in PT. PLN (a share) Pamekasan Regency. 1) the Advancement gives positive and significant effect toward employee performance by the value and the significant value about $0.000 < 0.05$. 2) Compensation affects positively and significantly toward the employee performance by the value for about $0.017 < 0.05$. 3) Working satisfaction affects positivelu and significantly toward employee performance by the value of t_{counting} about $4.847 > t_{\text{tabel}}$ 1.658 and significantly value is $0.000 < 0.05$. 4) The Advancement affects positively and significantly toward emoloyee working gratification by the value of t_{counting} for about $5.493 > t_{\text{tabel}}$ and the significantly value is $0.000 < 0.05$. 5) Compensation affects positively and significantly tower the employee working gratification by te value of t_{counting} $10.047 > t_{\text{tabel}}$ 1.658 and significantly value is $0.000 < 0.05$. While the influence of advancement medianion affects positively the employee working ringht, by the coefficient value of indirect influencement for avout 0.022 and the t_{counting} value $18.640 > t_{\text{tabel}}$ 1.658 and significantly value is $0.000 < 0.05$. compensation medianion influencement affects positively and significantly toward employee performance through employee working gratification by the indirect coefficient value for about 0.051 and t_{counting} value $3.172 > t_{\text{tabel}}$ 1.658 and significantly value is $0.000 < 0.05$.

Keyword : Advancement, Compensation, Working gratification, Employee performance